

**DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

**MODELO ESTRATÉGICO INTEGRAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-  
SST). EN LA EMPRESA ECOMOTI SAS**

**RUDITH HELENA MEJÍA ALZA. CÓD. 28366323,  
PEDRO FRANCISCO CENTENO CÓD. 79749977,  
YULY FABIOLA MANRIQUE CÓD. 1096951288,  
MARÍA AYDE ROJAS CÓD. 63397436,  
RAÚL EMILIO MORENO CÓD.: 91273164**

**GRUPO 101007-29,**

**TUTORA**

**CLAUDIA ROCIO ROCHA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA “UNAD”**

**ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y**

**DE NEGOCIOS**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**NOVIEMBRE 2018**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA .....</b>	<b>7</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	7
1.2. Antecedentes del problema .....	9
1.3 Justificación de la Investigación cualitativa .....	11
<b>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
2.1. Revisión de la literatura .....	13
GERENCIA INTEGRAL: .....	15
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....</b>	<b>22</b>
3.1. Implementación del SG-SST en la empresa .....	22
3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST .....	23
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST- .....	31
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....</b>	<b>33</b>
4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST.....	33
<i>Plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos (Art 13 resolución 111 del 2017). .....</i>	<i>34</i>
<b>CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA (IMPLEMENTACIÓN).....</b>	<b>35</b>
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.....	35
5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.....	45
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>47</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>49</b>

## **LISTA DE TABLAS**

Tabla 1. Fases del SG-SST

Tabla 2. Valoración y clasificación de la empresa Ecomoti SAS

Tabla 3. Estándares mínimos SG SST

Tabla 4. Valor faltante

Tabla 5. Criterios y acciones a realizar

Tabla 6. Acciones a realizar de acuerdo a los ítems pendientes por cumplir.

Tabla 7. Diagrama de Gantt

## INTRODUCCIÓN

En el campo laboral, los trabajadores interactúan a diario con una serie de condiciones que pueden afectar la salud de los mismos, por lo que el trabajo podría llegar a convertirse en un agente determinante que influya de forma positiva o negativa en la calidad de vida de las personas, la empresa y la sociedad, por lo cual se establece una relación directa entre salud y trabajo, a raíz del enlace entre el oficio o profesión que se ejecuta y la influencia que sobre la salud le acarrea dicha labor.

Desde este punto de vista la OIT, manifiesta que los factores psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte. Y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (Comité Mixto OIT –OMS, 9º reunión, 1984, p.3).

ECOMOTI. S.A.S, es una micro empresa creada hace aproximadamente un año, creada con la finalidad de contribuir a la protección del medio ambiente, emprendiendo acciones en pro de su cuidado. Su ambiente laboral, está enmarcado en un espacio físico que es una planta de producción en las que se desarrollan actividades de recepción de materias primas y material reciclable, clasificación, transformación en abonos orgánicos y almacenamiento para su posterior comercialización, cuenta con una planta de ocho empleados, vinculados en diferentes formas de contratación.

En la actualidad la empresa no ha definido áreas para su funcionamiento, el gerente está encargado de múltiples funciones, entre ellas la de talento humano y se encuentra en proceso de formulación de programas de bienestar para su equipo de trabajo y sus familias en pro de mejorar sus condiciones laborales y dentro de ellas la formulación e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según lo estipulado en el

Decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y dar cumplimiento a la normatividad vigente en temas relacionados con la SST entre ellos el decreto 052 del 2017 y la resolución 1111 del 2017.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Ecomoti S.A.S, según la normatividad colombiana vigente, buscando garantizar el mejoramiento en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.

### **Objetivos Específicos**

- ❖ Identificar los aspectos teóricos del sistema de Gestión, y a la vez, los componentes para un modelo de diagnóstico del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- ❖ Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la empresa Ecomoti S.A.S “Más olor a tierra” mediante las actividades como estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).
- ❖ Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la corporación.
- ❖ Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- ❖ Establecer mecanismos de comunicación adecuados para recibir y transmitir información que abarque todos los temas y elementos de interés en relación con el SG-SST.
- ❖ Implementar políticas organizacionales para mantener en continua mejora la salud y el bienestar en la empresa Ecomoti SAS

## **CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

**¿Cómo Implementar el SG-SST, en la empresa Ecomoti SAS, para contribuir con el bienestar laboral de los trabajadores?**

La empresa ECOMOTI S.A.S, aún se encuentra en un proceso de consolidación y de estructuración de las diferentes áreas organizacionales, y el área de talento humano, no se encuentra debidamente definida y por ende algunas de las funciones y actividades que al interior de esta área deben desarrollarse, no se han llevado a cabo con la oportunidad que debería darse y ello afecta el óptimo funcionamiento de la empresa y las condiciones de bienestar laboral de sus colaboradores.

En la actualidad carece de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidado que permita el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la Seguridad y Salud en el Trabajo decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y la resolución 1111 de 2017 y poder ofrecer a sus trabajadores las óptimas condiciones laborales y de bienestar y su vinculación como actores fundamentales en la formulación y estructuración del SG – SST, por tanto no cuenta con medidas de prevención y protección idónea para la seguridad y salud en el trabajo, que sean aplicadas a la disminución de accidentes y enfermedades laborales presentes en los procesos de trabajos, ya que esto conlleva al aumento del ausentismo laboral, debido a la accidentalidad y enfermedades causadas en las áreas de trabajo, lo cual se refleja en la producción y en los costos adicionales que estos generan.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Por esto es importante identificar los peligros potenciales en cada área de trabajo y poder evaluar su riesgo para tomar las medidas de prevención y protección, que permitan mitigar o reducir su impacto sobre el trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, es de gran importancia que la empresa Ecomoti SAS, para el año 2018, desarrolle el proceso de evaluación preliminar y priorice sus necesidades de salud y seguridad en trabajo, para el diseño de medidas de prevención y protección necesarias para mitigar sus efectos posibles, con la seguridad y salud en el trabajo y con la gestión del conocimiento de los trabajadores, lo que permita crear ambientes saludables de trabajo, en donde los trabajadores se encuentren seguros y puedan dar al máximo su potencial, aumentando su productividad, sin tener repercusiones en su integridad física y emocional.



## **1.2. Antecedentes del problema**

La legislación colombiana, el ministerio de trabajo enmarca dentro de los lineamientos de bienestar laboral y del trabajo, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo a partir del decreto 1072 de 2015 Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y la resolución 1111 de 2017, y establece disposiciones para su adecuación y transición, permitiendo a las empresas el reconocimiento e identificación sus necesidades en salud y seguridad e identificación de riesgos laborales y la formulación de actividades y estrategias para su solución.

La empresa ECOMOTI S.A.S, por ser una microempresa recién constituida, aún no ha implementados todos los procesos que debe tener en el área de talento humano, más aun si se parte de la realidad empresarial que muestra que no se ha definido esta área como tal y que sus tareas, funciones y actividades son lideradas por el gerente quien además tiene a su cargo funciones administrativas y comerciales, lo cual dificulta la dedicación de tiempo necesario para las actividades propias del área de personal.

Es necesario considerar que por el tipo de materiales reciclables y orgánicos que allí se manejan, y las actividades de producción de abonos, recolección y almacenamiento de material reciclable, se genera factores de riesgo biológico, físico, ergonómico entre otros, por tanto, es urgente para la empresa realizar la evaluación preliminar, planeación, asignación y comunicación de responsabilidades e implementación del SG SST.

La empresa Ecomoti S.A.S “Más olor a tierra” enfoca sus actividades en la recolección, almacenamiento y comercialización, así como la producción de abono orgánico, lixiviados por lo cual las laborales de origen osteomuscular derivados de la posición ergonómica a la hora de recolectar, almacenar y producir abono, es uno de los más frecuentes problemas de

salud referidos en el sitio de trabajo, causando alto índice de morbilidad y ausentismo laboral. Es por eso que se hace necesario realizar una investigación que permita conocer los factores ergonómicos que inciden en la ocurrencia de accidentes laborales de origen osteomuscular en trabajadores expuestos a esta posición física constantemente en cumplimiento de su labor, para de esta forma se puedan realizar recomendaciones que permitan fortalecer el programa de vigilancia epidemiológica de la empresa para los trabajadores expuestos a las funciones aquí mencionadas, en la empresa Ecomoti S.A.S “Más olor a tierra”

De conformidad con el análisis de la información obtenida en el proceso se necesita hacer énfasis en este acápite, pues se logra evidenciar que los empleados que se dedican a la recolección de los materiales reciclables, los abonos y los lixiviados están expuestos a molestias lumbares por la posición de su labor dentro de la empresa, así mismo se debe elaborar un cronograma de capacitaciones donde periódicamente se trabajen temas de riesgo ergonómico, para que desde el ingreso los trabajadores se sensibilicen en la realización de prácticas seguras, y evitar lesiones osteomusculares.

La postura de trabajo, dentro de este tipo de posiciones, es la que un individuo adopta y mantiene para realizar su labor. La postura ideal y óptima dentro de esta concepción sería: la posición de los diferentes segmentos corporales con respecto al eje corporal con un máximo de eficacia y el mínimo de consumo energético, además de un buen confort en su actividad. Lo anterior se convierte en factor de riesgo cuando el esfuerzo realizado no es proporcional al tiempo de recuperación, cuando el esfuerzo se realiza de manera continua, por ejemplo agachado por más de 2 horas en la misma postura, y posteriormente haciendo el cargue de lo recogido, cuando hay alto requerimiento de movimientos repetitivos.

### **1.3 Justificación de la Investigación cualitativa**

La empresa ECOMOTI S.A.S, ha identificado la necesidad de brindar a su equipo de trabajo óptimas condiciones en su ambiente laboral y uno de los aspectos que lo configuran es la seguridad y salud en el trabajo, la cual debe enmarcarse en un sistema de gestión que agrupe los lineamientos, estrategias, actividades y acciones para la anticipación, reconocimiento, evaluación y control de riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en los ambientes de trabajo, acorde a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.7.4 y con el fin de recolectar la información necesaria para la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Plantea una investigación de carácter cualitativo.

La investigación cualitativa, tiene como propósito recoger información que describe un aspecto, situación o problema, Taylor y Bogdan (1986) consideran la investigación cualitativa como Aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable.

Una de las ventajas, de la investigación cualitativa, es la posibilidad de utilizar diferentes métodos de Investigación de acuerdo al propósito del investigador, así lo explican Denzin y Lincoln (1994): es multimétodica en el enfoque, implica un enfoque interpretativo, naturalista hacia sus objetos de estudio. Otra ventaja es que puede incluir diferentes niveles de análisis para la interpretación de la realidad objeto de estudio, como lo señalan Guba y Lincoln (1994) quienes destacan que existe una serie de niveles de análisis que permiten establecer unas características comunes a la diversidad de enfoques y tendencias. En este caso, los niveles a considerar son epistemológicos pues refiere a la validez del conocimiento producto del proceso de investigación, metodológicos referida los métodos a la forma de investigación para la comprensión de la realidad del problema y Técnico que define las

técnicas, y métodos de recolección de información utilizados para la obtención de información.

La empresa Ecomoti SAS, para cumplir con los procesos y estándares de calidad exigidos actualmente en los escenarios de negocios nacionales de manera competitiva, fiable y efectiva debe actuar a cabalidad con los requerimientos necesarios que exige la norma en cuanto a garantizar los procesos, técnicas, métodos y recursos a seguir, para inferir en la prevención y protección de todos los colaboradores ante las posibles enfermedades a que exponen en su ámbito laboral, para ello, requiere actualizar, implementar y mejorar la Seguridad y Salud de las condiciones de trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en este lugar de trabajo.

Es por eso que se hace necesaria la adopción una política de Salud Ocupacional, diagnosticando las condiciones actuales de riesgo de la posición física en la ejecución de sus funciones dentro de la empresa Ecomoti S.A.S “Más olor a tierra”. Y estableciendo medidas y controles que permitan establecer cuáles son las condiciones actuales que presentan los empleados expuestos a un esfuerzo físico como el de la empresa en mención, frente a las instalaciones donde labora, sus responsabilidades y funciones.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Revisión de la literatura**

Las condiciones laborales y de la salud de los trabajadores, es un aspecto que se ha tenido en cuenta a nivel empresarial y productivo a lo largo de la historia, lo cual ha traído con sí una serie de perspectivas y cambios sobre las condiciones consideradas óptimas en el desarrollo de actividades de carácter laboral.

Bernardino Ramazzini, médico italiano considerado el padre de la medicina laboral o del trabajo, realizó importantes investigaciones y observaciones sobre enfermedades asociadas a diferentes trabajos, y realizó en 1700 una publicación titulada *De mor-bis artificum*, la cual describe organizadamente enfermedades relacionadas con 42 profesiones u oficios y relata situaciones de trabajo que influían en estas enfermedades.

En el año 1833, en Reino Unido, se dictan las leyes fabriles, que regulaban las condiciones de los trabajadores de industria referente a horas laborales y bienestar moral y nace la figura del inspector de fábrica; en 1841, surge la ley de trabajo para niños, que estableció condiciones físicas de los lugares donde se encontraban laborando los menores de edad. En 1847, se crea la ley de diez horas laborales diarias; En 1883, en la ciudad de París, se crea una firma asesora dirigida a las industrias y da origen al término de seguridad industrial.

En 1919, se crea la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la Organización Internacional del Trabajo, ésta se constituye en el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador, en 1921 se crea su Servicio y Prevención de Accidentes.

El desarrollo de la seguridad laboral y social en Colombia data del periodo de Dispersión (nacimiento de la república hasta el año 1945, donde se ve el inicio o creación de los beneficios laborales de los empleados. En esta época no se veía como tal la seguridad social,

sino el nacimiento de organizaciones obreras, militar y artesanales con la implementación de ciertos beneficios mutuos entre ellas. En 1970 se crea el seguro médico familiar, se amplía la cobertura del seguro social campesino a departamentos como Huila, Atlántico, Choco, Meta, entre otros. Se crea el sistema de pensiones y los fondos Nacional de Ahorro y el Fondo Nacional Hospitalario. En 1977 en una época de crisis se re estructura el régimen de seguridad social de Colombia y se denomina como Instituto de seguridad social. En ese mismo año en el mes de Diciembre y debido a las constantes crisis sindicales se crea el régimen de funcionarios de seguridad social, en el cual se cambia la naturaleza jurídica del ISS a empresa industrial. Con la constitución de 1991, se reglamenta mejor el sistema de seguridad social para empresas gubernamentales y privadas y se integra los beneficios de salud que serán regulados por el gobierno. En 1993 se crea la ley 100 que regula el sistema de seguridad social con la integración del sistema de pensión, salud y riesgos profesionales, ampliado la cobertura y protegiendo los derechos de los trabajadores. Desde esta época hasta la actualidad se han venido realizando mejoras el sistema de seguridad social debido a las múltiples crisis financieras que han afectado gravemente el sistema de pensiones y de salud de los colombianos.

El Estado Colombiano encabezado por el Ministerio del trabajo ha venido trabajando en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) siguiendo las normas y convenios internacionales para la protección de los empleados, este es un proceso que se espera estar completamente implementados en todas las empresas en Colombia para el año 2020. El “cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.” (Como se cita en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del trabajo). La finalidad de esta implementación del programa es el de mejorar

la calidad de vida laboral, el ambiente laboral y el bienestar de los empleados colombianos. Velando por el cumplimiento de la normatividad y de los procesos por parte de las empresas que ejercen en Colombia.

Para que se normalicen estos procesos el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1111 del 2017, en el cual se regularizan los estándares mínimos y se verifiquen el cumplimiento de los mismos sobre los riesgos laborales y los procesos a seguir en cada uno de los casos dependiendo de las labores realizadas por el empleado en la empresa. En el 2017 las empresas debían realizar las evoluciones iniciales de sus sistemas de seguridad social para en 2018 iniciar la implementación de las mejoras identificadas en la etapa preliminar.

En la actualidad este sistema se está desarrollando por fases, que al finalizar el 2020 y el cual se deberá evaluar anualmente por parte de cada empresa (enero a diciembre) con la finalidad de iniciar el primero de enero con las mejoras y la actualización de las normas que se proponga a esa fecha.

### **GERENCIA INTEGRAL:**

La gerencia integral es el sistema general que planea, direcciona, establece, ejecuta, despliega y controla el alcance de las metas fundamentales y el modo como provee los medios correspondientes para asegurar su logro en todos los niveles de la organización. No solo forma parte de aquellas organizaciones formales y estructuradas, sino también de cualquier empresa que desea sobrevivir y prosperar en el mercado. Los gerentes logran sus objetivos estratégicos por medio de una gerencia que promueva una relación armónica entre los diversos elementos, entre los cuales se encuentran la estrategia, la estructura y la cultura, de modo que se puedan alcanzar los objetivos y metas de la manera más perfecta y económica posible. (Román, O. H., Arbeláez, G. y Patiño, C. A. 2012).

Dentro del papel de impulsor de la cultura empresarial, la Dirección de Personas debe asegurar la congruencia y alineamiento entre la estrategia y los comportamientos y actitudes de las personas que componen su plantilla; de tal manera que existan y se lleven a cabo procesos y procedimientos claramente orientados a la consecución de los objetivos estratégicos conjugando la misión, visión y valores de la empresa dentro de la cultura específica de cada organización. La Dirección General de las empresas debe conseguir que conceptos como Visión, Misión y Valores, formen parte de la cultura corporativa y dejen de ser definiciones teóricas consiguiendo, a través de unos indicadores de gestión, que pasen a ser conceptos tangibles, medibles y, consecuentemente, gestionables. De esta manera, conseguimos alinear a las personas con la estrategia de la Empresa. (Méndez, A. 2011).

## **SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

DECRETO 1072 DE 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Capítulo 6: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.



El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

El objetivo general de este sistema es facilitar el proceso de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores y contratantes, asegurando el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica.

Dentro las ventajas del SG-SST está la aplicación del SG-SST tiene la mejora del ambiente de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, la disminución de las tasas de ausentismo

por enfermedad, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad por accidentes de trabajo en Colombia y el aumento de la productividad. Además, velar por el cumplimiento efectivo de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento por parte de las empresas y contratantes en materia de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta el desarrollo empresarial y económico de la sociedad que surgió a partir de la revolución industrial como uno de los más grandes acontecimientos que dio un vuelco total a la economía mundial y desató toda una cadena de cambios, evolución e innovación industrial pero que se vio afectado con la aparición de enfermedades físicas y psicosociales en los empleados lo que obligó a las empresas y al gobierno estatal de esa época y en la época moderna a implementar normatividades y sistemas de seguridad industrial y salud laboral, hasta la ejecución de técnicas de prevención y control de los procesos empresariales y / o industriales lo que generó un crecimiento en la productividad y eficiencia laboral en cada puesto de trabajo sin importar la actividad económica a que se dedique la organización y el mejoramiento de la calidad de vida del capital humano, como herramienta fundamental de la estructura organizacional.

Según la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo, "los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales"

Esta resolución, muestra una serie de fases para la implementación del sistema, estimando que todas las empresas que funcionan en Colombia, tengan a 31 de diciembre de 2020 en funcionamiento el sistema de gestión. Estas fases son; Fase 1, de evaluación inicial que

consiste en una autoevaluación cuya finalidad es saber si están clasificados en nivel crítico, moderadamente aceptable o aceptable en la implementación del SG-SS, para la formulación del plan de mejoramiento correspondiente; la Fase 2, Planeación del SG-SS, es una fase de documentación, dónde se deberá registrar los objetivos y las metas perseguidas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; la fase 3. Asignación y comunicación de las responsabilidades, en esta fase, se identifican y asignan los responsables que participarán en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Ya no se asigna un único responsable por parte de la Alta Dirección, sino que se trata de un trabajo colectivo; Fase 4: Implementación del SG-SST organización debe tener reporte de indicadores para poder establecer la situación de nuestro sistema y cómo se va a medir, se debe contemplar aspectos de asesoría y acompañamiento e inspección.

## **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD**

La organización mundial de la salud (2017) afirma que:

“Las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud.” (p.1)

De esta manera la empresa u organización deberá implementar un sistema acorde a sus necesidades organizacionales que le brinden estas condiciones favorables y que garanticen a los trabajadores un equilibrio emocional y económico con herramientas que les permitan desarrollar sus habilidades y competencias laborales minimizando los riesgos que puedan

afectar su salud mental y física. Pero incrementando su eficiencia y productividad, por consiguiente, el cumplimiento de metas organizacionales a corto plazo.

Para garantizar el cumplimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo en Colombia el presidente de la república decreta que “El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito” (decreto 1072, 2015, art. 2.2.4.6.17.). así, los contratantes deben apoyarse en normatividad competente y el cumplimiento de la legislación nacional que abordan los temas de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo de esta manera con los fines esenciales del estado donde debe proteger la prosperidad de los ciudadanos colombianos en este caso de los trabajadores activos.

Sin embargo, aunque la normatividad está presente y regulada en Colombia, muy pocos del sector empresarial cumplen dicha normatividad, generando un atraso en la estructura organizacional del sector industria y es más evidente en las pequeñas y medianas empresas que son la fuente de la economía de la población colombiana. Así “Muchas empresas colombianas ven la normatividad como un impedimento para ejercer sus funciones libremente, como una camisa de fuerza, cuando en realidad significa todo lo contrario: están diseñadas para liberar a las organizaciones al entregarles todos los beneficios posibles y prevenir problemas en su funcionamiento”. (Revista Semana, 2017, p.1).

A parte de la normatividad existente, el sistema de SG-SST tiene un proceso de planificación, implementación, verificación y revisión sistemática, en donde cada etapa constituye una serie de procesos y acciones determinantes que garantizan el cumplimiento de los objetivos y que permiten ajustarse al esquema organizacional de la

empresa que lo debe implementar teniendo en cuenta actividad económica, tipos de riesgo y necesidades que permitan un equilibrio y el compromiso de las partes involucradas en este caso el empleador y los empleados, para garantizar el cumplimiento del sistema y mejorar las condiciones de trabajo

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA**

### **3.1. Implementación del SG-SST en la empresa**

Para el caso de la investigación a desarrollar se basará en el Método Cualitativo. Se analizará los datos obtenidos que orientaran en el Diseño de un Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la Empresa Ecomoti SAS, se considerará la normatividad y procedimientos aplicados para lograr un conocimiento de mayor precisión, teniendo en cuenta la delimitación del problema, estudio del material bibliográfico, estudio exploratorio, recolección de datos, organización, clasificación, comparación, interpretación de los mismos, resultados e interpretación de éstos, cuyo propósito es la demarcar los hechos que conforman el problema de la investigación con el fin de contribuir en los resultados finales.

#### **3.1.1 Población y Muestra.**

Tipo De Muestreo: Es de tipo casual o incidental, ya que la población es elegida de manera directa e intencional.

Población: La población es la totalidad de los empleados (8), incluye todas las áreas, ya que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca a todos los empleados de la empresa Ecomoti SAS.

#### **3.1.2 Fuentes de información.**

Para la presente investigación se utilizan dos fuentes de investigación, las cuales permitirán la recolección de la información

##### **Fuentes Primarias:**

- Encuestas.
- Observación.
- Documentos suministrados por la empresa Ecomoti SAS

### **Fuentes Secundarias:**

- Bases de datos.
- Libros.

### **3.1.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

Como herramienta de recolección de datos, se usa la encuesta para conocer la opinión y percepción de los sujetos participantes. Méndez (1999), al hacer referencia a la técnica de encuestas, señala que esta se hace a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación.

### **3.2. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST**

Las empresas comenzaron a acogerse al Decreto 1072 del 2015 Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 31 de enero de 2017. (Acá no se dan fases de implementación ni fechas límite)

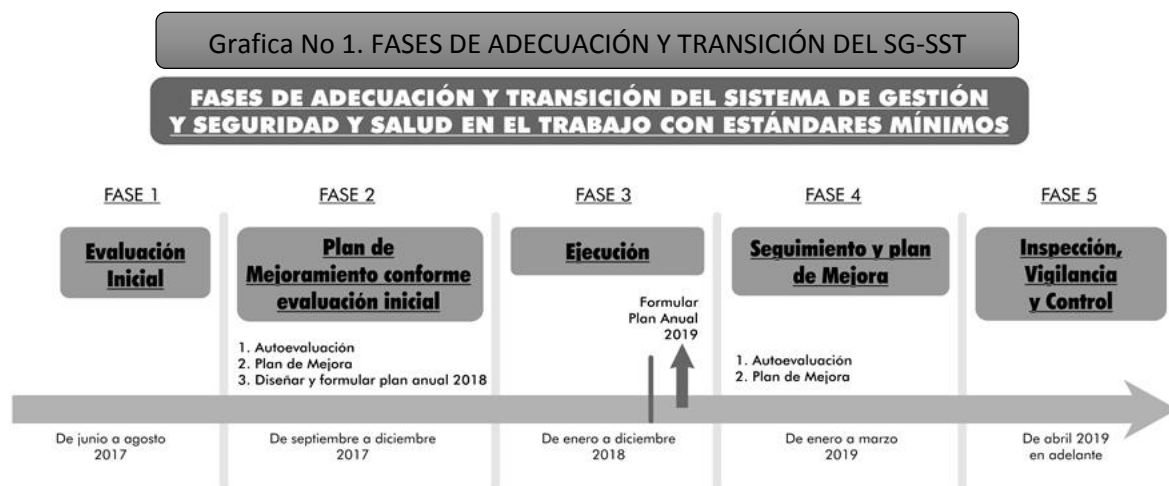
### **Decreto 052 del 12 de enero de 2017 que modifica el artículo 2.2.4.6.37., del Decreto 1072 del 2015.**

Artículo 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,

organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a partir del 1º de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación: Evaluación inicial, plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, ejecución del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, seguimiento y plan de mejora y por ultimo la inspección, vigilancia y control. (Acá se dan fases pero no se dan fechas límite de implementación).

### **Más tarde se expide la Resolución 1111 del 2017 (Vigente)**

**Artículo 10.** Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, de junio del año 2017 a diciembre del año 2019. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos, durante este período, es:



Para el caso de la empresa Ecomoti SAS, se debe acoger a la resolución 1111 del 2017, y debe desarrollar cada una de las fases propuestas en el artículo 10, realizando un plan de trabajo anual para el año 2019.



Tabla 1: Fases del SG-SST.

Fuente: Tomada de Resolución 1111 de 2017 es su art. 10

	<i><b>FASE</b></i>	<i><b>ACTIVIDAD</b></i>	<i><b>RESPONSABLE</b></i>	<i><b>TIEMPOS</b></i>
1	<b>Evaluación inicial</b>	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	<b>Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial</b>	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017

		<p>Durante este período las empresas o entidades deben hacer lo siguiente:</p> <p><b>Primero:</b> Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p><b>Segundo:</b> Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial.</p> <p><b>Tercero:</b> Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y formular el plan anual del SG-SST año 2018.</p>		
3	<b>Ejecución</b>	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realiza durante el año	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en	De enero a diciembre de 2018

		<p>2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento.</p> <p>En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2019.</p>	<p>el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p>	
--	--	---	--	--

4	<p><b>Seguimiento y plan de mejora</b></p>	<p>Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).</p> <p>En esta fase la empresa deberá:</p> <p><b>Primero:</b> Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos.</p> <p><b>Segundo:</b> Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al plan del sistema de gestión que se está</p>	<p>Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los Estándares Mínimos.</p> <p>El seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.</p>	De enero a marzo de 2019
---	--	--	---	--------------------------

		desarrollando durante el año 2019.		
5	<b>Inspección, vigilancia y control</b>	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	La efectúa el Ministerio del Trabajo, conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente resolución.	De abril de 2019 en adelante

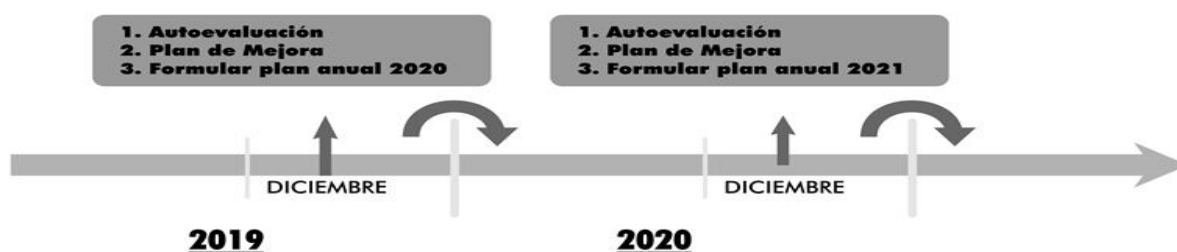
Tabla 1: Fases del SG-SST

En el mes de diciembre de 2019, las empresas objeto de la presente resolución realizarán lo siguiente:

1. Aplicará la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,

mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación que forma parte de la presente resolución.

2. Formulación del Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.
3. Formular el plan anual del SG-SST, para el año 2020.



Transición para la implementación del SG-SST

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos

#### SG-SST-

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: ECOMOTI S.A.S						Número de trabajadores directos: 8				
NIT de la Entidad: 9011362751						Número de trabajadores directos:				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 16 Nov. 2018				
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA			
							JUSTIFICA	NO JUSTIFICA		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	11.1 Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0.5	4		0		0	1	
		11.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0.5			0		0		
		11.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST	0.5			0		0		
		11.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0.5		0.5			0		
		11.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0.5			0		0		
		11.6 Conformación COPASST / Vigía	0.5			0		0		
		11.7 Capacitación COPASST / Vigía	0.5					0		
		11.8 Conformación Comité de Convivencia	0.5		0.5			0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	12.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6		0			0	
		12.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PjP	2			0				
		12.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (80 horas)	2			0				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (16%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1	15		0			4
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1			0			
			2.3 Evaluación e identificación de prioridades	1			0			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2			0			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
			2.6 Rendición sobre el desempeño	1			0			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7 Matriz legal	2			0			
			2.8 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
		Adquisiciones (1%)	2.9 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			
		Contratación (2%)	2.10 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
		Gestión del cambio (1%)	2.11 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0			

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (5%)	3.13 Información al médico de los perfiles de cargo	1	9		0			5
			3.14 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.15 Custodia de Historias Clínicas	1			0			
			3.16 Prestaciones y recomendaciones médico laborales	1			0			
			3.17 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.18 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.19 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.21 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5		0			0
			3.22 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2			0			
			3.23 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.31 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6		0			0
			3.32 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
			3.33 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
			3.34 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
			3.35 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
			3.36 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0			
		Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.11 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15		0			0
			4.12 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4			0			
			4.13 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0			
			4.14 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0			
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2.5	15		0			5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2.5		2.5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2.5			0			
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2.5			0			
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2.5		2.5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2.5			0			

	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.11 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10		0		0
			5.12 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5			0		
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.11 Indicadores estructura, proceso y resultado	1.25	5		0		0
			6.12 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1.25			0		
			6.13 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1.25			0		
			6.14 Planificar auditoría con el COPASST	1.25			0		
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.11 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2.5	10	2.5			2.5
			7.12 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2.5			0		
			7.13 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2.5			0		
			7.14 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de APL	2.5			0		
TOTALES					100				17.5

Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).

Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)

El presente formulario es documento público, no se debe consignar hechos o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)

FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE

FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST

Tabla 2. Valoración y clasificación de la empresa Ecomoti SAS.



## CAPÍTULO 4: RESULTADOS

### 4.1. Presentación y análisis de los resultados obtenidos en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST

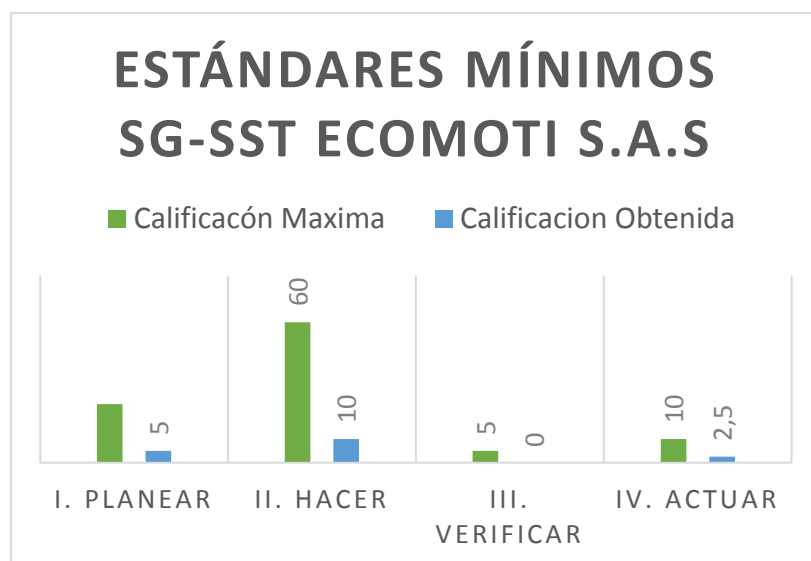


Tabla 3: Estándares mínimos SG SST

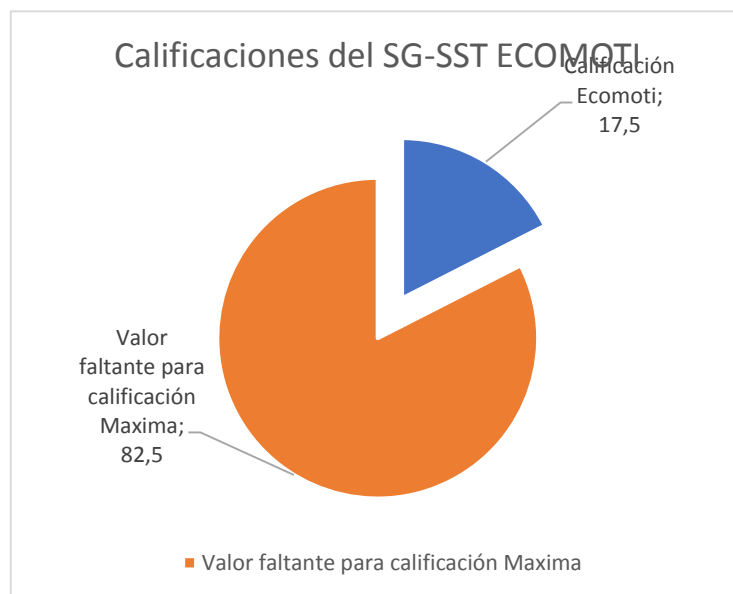


Tabla 4: Valor faltante

## Plan de mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares

### Mínimos (Art 13 resolución 111 del 2017)

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido está entre el 61 y 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de visita por parte del Ministerio del Trabajo.</li> </ul>
Si el puntaje obtenido es mayor o igual al 86%	ACEPTABLE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantener la calificación y evidencias a disposición del Ministerio del Trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.</li> </ul>

Tabla 5. Criterios y acciones a realizar.

De acuerdo a los resultados anteriores podemos deducir que la empresa Ecomoti SAS, no esta cumpliendo con el porcentaje mínimo de los estándares mínimos por lo que requiere con urgencia realizar un plan de mejoramiento de inmediato, esto lo puede realizar con asesoría de la ARL a la que se encuentra afiliada la empresa, ya que se encuentra en estado critico y al no realizar las acciones correctivas, estaría en alto riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

## CAPÍTULO 5: PLAN DE MEJORA (IMPLEMENTACIÓN)

### 5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa

Teniendo en cuenta la investigación realizada en la empresa Ecomoti S.A.S y según los hallazgos encontrados, se recomienda al señor Gerente crear y establecer de manera urgente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que cuente con todos los componentes legales y técnicos con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores que están bajo su responsabilidad como empleador.

De acuerdo a la tabla de valores de los estándares mínimos contemplados en la resolución 1111 del 2017 se proponen las siguientes acciones a realizar, esto se hace de acuerdo a los ítems que le faltan por cumplir a la empresa Ecomotic SAS.

Ítem de Estándar	Actividad concreta a realizar	Responsable	Marco legal
1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	<p>Elaborar y firmar el documento en el que conste la designación del responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio.</p> <p>Debe poseer título de formación de técnico, tecnólogo, profesional, especialista o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo y experiencia de (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de riesgos laborales</p> <p>Se constatará la existencia del certificado de aprobación del curso de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Quien no tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1607/2002</b></p> <p><b>Decreto 1072/2015, Art. 2.2.4.6.8 numerales 2 y 10.</b></p> <p><b>Resolución 4502/2012</b></p> <p><b>Decreto 1295/1994, Art. 26, Resolución 1111 de 2017</b></p>
1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Documento soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b></p> <p><b>Art.2.2.4.6.8, numeral 2,</b></p> <p><b>Art2.2.4.6.12 numeral 2</b></p> <p><b>Resolución 1111 de 2017</b></p>

1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Documentos que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base al plan de trabajo anual.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015,</b> <b>Art, 2.2.4.6.8, numeral 4,</b> <b>Art. 2.2.4.6.17 numeral 2.5</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	Identificar los peligros, evaluando y valorando el nivel de riesgo, definiendo los cargos donde indicando las funciones, tareas, jornada de trabajo y lugar donde desempeña sus labor.  Identificar y relacionar los trabajadores que se dedican de manera permanente a actividades de alto riesgo.  Afiliar y pagar los respectivos aportes al fondo de pensiones, de los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003.	Gerencia	<b>Decreto 2090 de 2003</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	Conformar y documentar mediante acta la designación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo con sus respectivas funciones ya que para nuestro caso la empresa cuenta con menos de 10 trabajadores	Gerencia	<b>Resolución 2013/1986 Arts. 2,3 y 11.Resolución 1401/2007 Art.4 numeral 5 y Art.7.Decreto 1295/1994 Art.35 literal c), Art 63.Decreto 1072/2015 Artículos:</b> <b>2.2.4.1.62.2.4.6.2. Parágrafo</b> <b>2.2.2.4.6.8 numeral 9,2.2.4.6.11.</b> <b>Parágrafo 1,2.2.4. 6.12 numeral 10,2.2.4.6.32 parágrafo 2,2.2.4.6.34,</b> <b>numeral 4</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>

1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	Conformar y documentar mediante acta la designación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo con sus respectivas funciones ya que para nuestro caso la empresa cuenta con menos de 10 trabajadores	Gerencia	<p><b>Decreto 2090/2003 Art.5.</b></p> <p><b>Ley 1562/2012 Art. 2, 6 y 7.</b></p> <p><b>Decreto 1295/1994 Art.4,16,21 y 23.</b></p> <p><b>Decreto 1072/2015</b></p> <p><b>Artículos:</b></p> <p><b>2.2.4.2.2.5.</b></p> <p><b>2.2.4.2.2.6.</b></p> <p><b>2.2.4.2.2.13</b></p> <p><b>2.2.4.2.3.4</b></p> <p><b>2.2.4.2.4.3</b></p> <p><b>2.2.4.3.7</b></p> <p><b>2.2.4.6.28.</b></p> <p><b>Numeral 3.</b></p> <p><b>2.2.1.6.1.3.</b></p> <p><b>2.2.1.6.1.4</b></p> <p><b>2.2.1.6.4.6.</b></p> <p><b>2.2.1.6.4.7.</b></p> <p><b>Ley 1150/2007 Art.23.</b></p> <p><b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	Implementar un programa de capacitación y evaluación para el Vigía en Seguridad y Salud en el trabajo	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b></p> <p><b>Artículos:</b></p> <p><b>2.2.4.6.11,</b></p> <p><b>2.2.4.6.12 numeral 6 Resolución 1111 de 2017</b></p>
1.2.2 Capacitación, Inducción y Re inducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	Afiliar y pagar los respectivos aportes al fondo de pensiones, de los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo de que trata el Decreto 2090 de 2003.	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015 Artículos;2.2.4.6.8,</b></p> <p><b>numeral 8,2.2.4.6.11 parágrafo 2,2.2.4.6.12, numeral 62.2.4.6.13 numeral 4,2.2.4.6.28, numeral 4,Resolución 1111 de 2017</b></p>
1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	Elaborar un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluya los peligros/ riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b></p> <p><b>Art.2.2.4.6.35</b></p> <p><b>Resolución 1111 de 2017</b></p>

2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	<p>Se debe establecer por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, y debe ser comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>La política es fechada y firmada por el representante legal, debe expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año. Debe ser difundida y accesible para todos los niveles de la organización, incluye como mínimo el compromiso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establece los respectivos controles.</li> <li>- Proteger la Seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora</li> <li>– El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.</li> </ul>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b></p> <p><b>Artículos:</b>  <b>2.2.4.6.5</b>  <b>2.2.4.6.6.</b>  <b>2.2.4.6.7</b>  <b>2.2.4.6.8.</b>  <b>Numeral 1</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	<p>Definir los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y expresarlos de conformidad con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean claros, medibles, cuantificables y establecer metas coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente, documentados y deben ser comunicados a los trabajadores, se deben revisar y evaluar mínimo una vez al año, se deben actualizar de ser necesario, y deben ser firmados por el empleador.</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015.</b>  <b>Artículos :</b>  <b>2.2.4.6.12 numeral 1,</b>  <b>2.2.4.6.17, numeral 2.2</b>  <b>2.2.4.6.18,</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	<p>La empresa Ecomoti SAS, debe realizar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual, debe ser realizada por el responsable de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, o contratar por la empresa personal externo con licencia en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, verificando que la persona que diseñe, ejecute o implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución (1111 del 2017).</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.16.</b></p> <p><b>Resolución 4502/2012</b>  <b>Arts. 1 y 4</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	<p>La empresa debe diseñar y definir un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015 Artículos:2.2.4.6.8.</b>  <b>Numeral 7,2.2.4.6.12. Numeral</b>  <b>5,2.2.4.6.17. Numeral 2.3 y parágrafo</b>  <b>2,2.2.4.6.20. Numeral 3,2.2.4.6.21.</b>  <b>Numeral 2,2.2.4.6.22. numeral 3</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
2.6.1 Rendición sobre el desempeño	<p>Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben rendir cuentas anualmente sobre su desempeño</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Art.2.2.4.6.8. numeral 3</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>

2.7.1 Matriz legal	La empresa debe definir la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Gerencia	<b>Decreto 1072/ 2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.8. numeral 5,</b> <b>2.2.4.6.12, numeral 15,</b> <b>2.2.4.6.17, numeral 1.1</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	La empresa debe disponer mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones Internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.14</b> <b>2.2.4.6.16 parágrafo 3,</b> <b>2.2.4.6.28, numeral 2</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	La empresa debe establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Art 2.2.4.6.27</b>  <b>Resolución 2400/1979</b> <b>Art.177 y 178.</b>
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	La empresa debe disponer de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Art</b> <b>2.2.4.6.26</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	La empresa debe tener información actualizada de todos los trabajadores del ultimo año, entre ella: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	Gerencia	<b>Resolución 2346/2007 Art 8.</b> <b>Art 15 Art. 18</b> <b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.2.2.18</b> <b>2.2.4.6.12. Numeral 4</b> <b>2.2.4.6.13 numerales 1 y 2.</b> <b>2.2.4.6.16, numeral 7 y parágrafo 1.</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	Se debe informa al medico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollara la labor respectiva.	Gerencia	<b>Resolución 2346/2007 Art 4.</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	Gerencia	<b>Resolución 2346/2007-Art 16 y 17</b> <b>modificado por la Resolución</b> <b>1918/2009 Art 2</b> <b>Decreto 1072/2015 Art 2.2.4.6.13</b> <b>numeral 1 y 2</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	La empresa debe acatar las restricciones y recomendaciones médico laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administradora de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones. Así mismo y de ser necesario, se adecua el puesto de trabajo, se reubica al trabajador o realiza la readaptación laboral.Se anexa soportes de entrega a quienes califican en primera oportunidad y/o a las juntas de calificación de invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador que trata la norma para la calificación de origen y porcentaje de la perdida de la capacidad laboral.	Gerencia	<b>Decreto 2177/1989 Art.16Ley</b> <b>776/2002 Arts. 4 y 8Resolución</b> <b>2844/2007 Art 1,</b> <b>parágrafo.Resolución 1013/2008 Art</b> <b>1, parágrafo.Manual de</b> <b>procedimientos para la rehabilitación</b> <b>y reincorporación</b> <b>ocupacional.Decreto</b> <b>1072/2015Artículo 2.2.5.1.28.</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>

3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	<p>La empresa debe reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.</p> <p>Así mismo, reportará a la Dirección Territorial el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales.</p> <p>Estos reportes se realizarán dentro de los 2 días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.</p>	Gerencia	<p><b>Resolución 1401/ 2007 Art 14</b>  <b>Decreto Ley 19/2012 Art.140</b>  <b>Decreto 1295/1994 Art 21 literal e) y Art.62</b>  <b>Resolución 156/2005</b>  <b>Resolución 2851/2015 Art.1</b>  <b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b>  <b>2.2.4.6.12 numeral 11,</b>  <b>2.2.4.6.21 numeral 9</b>  <b>2.2.4.2.4.5.</b>  <b>2.2.4.1.7</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe investigar todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.</p>	Gerencia	<p><b>Resolución 1401/2007</b>  <b>Art 4 numerales 2, 3 y 4,</b>  <b>Art 7. Art. 14</b>  <b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b>  <b>2.2.4.1.6</b>  <b>2.2.4.6.21. numeral 9,</b>  <b>2.2.4.6.32</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe llevar un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b>  <b>2.2.4.6.16, numeral 7,</b>  <b>2.2.4.6.21, numeral 10,</b>  <b>2.2.4.6.22, numeral 8,</b>  <b>Decreto 1295/1994 Art 61</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe medir la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	Gerencia	<p><b>Resolución 1401/2007 Art. 4</b>  <b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Art.2.2.4.6.2</b>  <b>nums.7,18, y 34</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe medir la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los genera (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)</p>	Gerencia	<p><b>Resolución 1401/2007</b>  <b>Art.4</b>  <b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Art.2.2.4.6.21 numeral 10,</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe medir la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/ riesgo que los genera (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales entre otros)</p>	Gerencia	<p><b>Resolución 1401/2007 Art. 4</b><b>Decreto 1072/2015</b><b>Artículos:2.2.4.6.21 numeral 10.</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>
3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	<p>La empresa debe medir la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo genera (físico, químico, biológico, ergonómico o biomecánico, psicosocial entre otros)</p>	Gerencia	<p><b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b>  <b>2.2.4.6.21 numeral 10,</b>  <b>Resolución 1111 de 2017</b></p>



3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	La empresa debe medir la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que la genere (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomecánicos, psicosociales, entre otros)	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.21</b> <b>numeral 10,</b>
3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	La empresa debe medir el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/ riesgo que lo genere (físicos, ergonómicos, o biomecánicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b>  <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.21</b> <b>numeral 10,</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	La empresa debe definir y aplicar una metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todo los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación. Identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Art.</b> <b>2.2.4.6.15</b> <b>Parágrafo 1</b> <b>2.2.4.6.23</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se debe desarrollar con la participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa y debe ser actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, maquinaria o equipos.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.10,</b> <b>2.2.4.6.24, parágrafo 1,</b> <b>2.2.4.6.28 numeral 6</b> <b>Resolución 2400/1979</b> <b>Art 3,</b> <b>Capítulos I al VII del Título III Art</b> <b>del 63 al 152</b> <b>Ley 9/1979 Arts. 105 al 109</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	Si en la empresa se procesa, manipula o trabaja con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, se deben realizar acciones de prevención e intervención al respecto.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Art 2.2.4.6.12</b> <b>numerales 7 y 9</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	Se deben realizar mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.15.</b> <b>Resolución</b> <b>2400/1979</b>  <b>Título III</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	Se deben implementar medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y estas medidas se deben ejecutar acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Gerencia	<b>Decreto</b> <b>1072/2015 Art.2.2.4.6.15 Parágrafo</b> <b>12.2.4.6.23</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>

4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	La empresa de acuerdo a los peligros identificados debe estructurar un programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas.)	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Art 2.2.4.6.12</b> <b>numerales 7 y 9</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	Se deben realizar inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015,</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.12 numeral 14,</b> <b>2.2.4.6.24 parágrafos 1 y 2,</b> <b>2.2.4.6.25</b> <b>numeral 12</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	La empresa debe suministrar a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les debe reponer oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se debe verificar que los contratistas y subcontratistas que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, en su proceso de producción o de prestación de servicios, cuenten con los elementos de Protección Personal y en buenas condiciones.  Se debe realizar capacitación para el uso de los Elementos de Protección Personal	Gerencia	<b>Decreto</b> <b>1072/2015</b>  <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.2.4.2.</b> <b>2.2.4.2.2.16</b> <b>2.2.4.6.12</b> <b>numeral 8,</b> <b>2.2.4.6.13</b> <b>numeral 4,</b> <b>2.2.4.6.24 Numeral 5 y parágrafo 1</b> <b>Resolución 2400/1979 Art 2, literales</b> <b>f) y g)</b> <b>Art 176, 177 y 178</b> <b>Ley 9/1979</b> <b>Art 122 al 124</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	Se debe realizar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifique las amenazas, evalúe y analice la vulnerabilidad, incluyendo planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, realización de simulacros como mínimo una vez al año y este sea divulgado.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.12. Numeral 12,</b> <b>2.2.4.6.25.</b> <b>2.2.4.6.28. numeral 4</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	Se debe conformar, capacitar y dotar a la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículo 2.2.4.6.25</b>  <b>numeral 11</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	El empleador debe definir los indicadores de estructura, procesos y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015</b> <b>Artículos:</b> <b>2.2.4.6.19.,</b> <b>2.2.4.6.20.,</b> <b>2.2.4.6.21.,</b> <b>2.2.4.6.22.</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	El empleador debe realizar una auditoría anual, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.30</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>
6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	La Alta Dirección debe revisar una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; comunicando los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015Artículo 2.2.4.6.30</b> <b>Resolución 1111 de 2017</b>

6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	La empresa debe planificar una auditoría con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Artículo. 2.2.4.6.31</b>
7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	Después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se evidencie que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas, la empresa debe tomar las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.31. parágrafo, 2.2.4.6.33., 2.2.4.6.34. Resolución 1111 de 2017</b>
7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	La empresa debe ejecutar las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Gerencia	<b>Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21 numeral 6, 2.2.4.6.22 numeral 5, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34 Resolución 1401/2007 Artículo 12 Resolución 1111 de 2017</b>
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	Según los requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales, se deben implementar las medidas y acciones correctivas.	Gerencia	<b>Ley 1562/2012 Artículo 13 Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.11.7 Resolución 1111 de 2017</b>

Tabla 6. Acciones a realizar de acuerdo a los ítems pendientes por cumplir.

## RECOMENDACIONES

- Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y realizar su evaluación.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
- Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
- Coordinar con Gerente, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para localizar la intervención.
- Validar o construir con los responsables de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización
- Gestionar los recursos para cumplir con el plan de seguridad y salud en el trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
- Participar de las reuniones del comité de seguridad y salud en el trabajo.
- Implementación y seguimiento del SG-SST.

Crear políticas estratégicas en la empresa con respecto SG- SST que tenga alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación,

La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

- Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de los peligros, la evaluación de los riesgos de SST y el tamaño de la organización
- Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa
- Debe ser difundida y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo según corresponda
- Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SST, como en la empresa.
- Compromiso con la protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la prevención los riesgos de SST y la mejora continua del SG-SST en la empresa

Tener clara la responsabilidad frente al sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo contar con recursos humanos financieros técnicos, locativos, físicos y tecnológicos. la clave de la implementación del SG-SST se refiere al liderazgo de la persona que esté a cargo, quien deberá, capacitarse, dar a conocer las responsabilidades del empleador y del trabajador en el tema del cuidado de la salud laboral, realizar periódicamente diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, realizar análisis de los datos obtenidos y exponerlos a los directivos de la organización.

**5.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt con las acciones, área, responsables y recursos.**

Link: <https://www.tomsplanner.es/?template=new#doc=uKidNkPKgohIcXrilMHY>

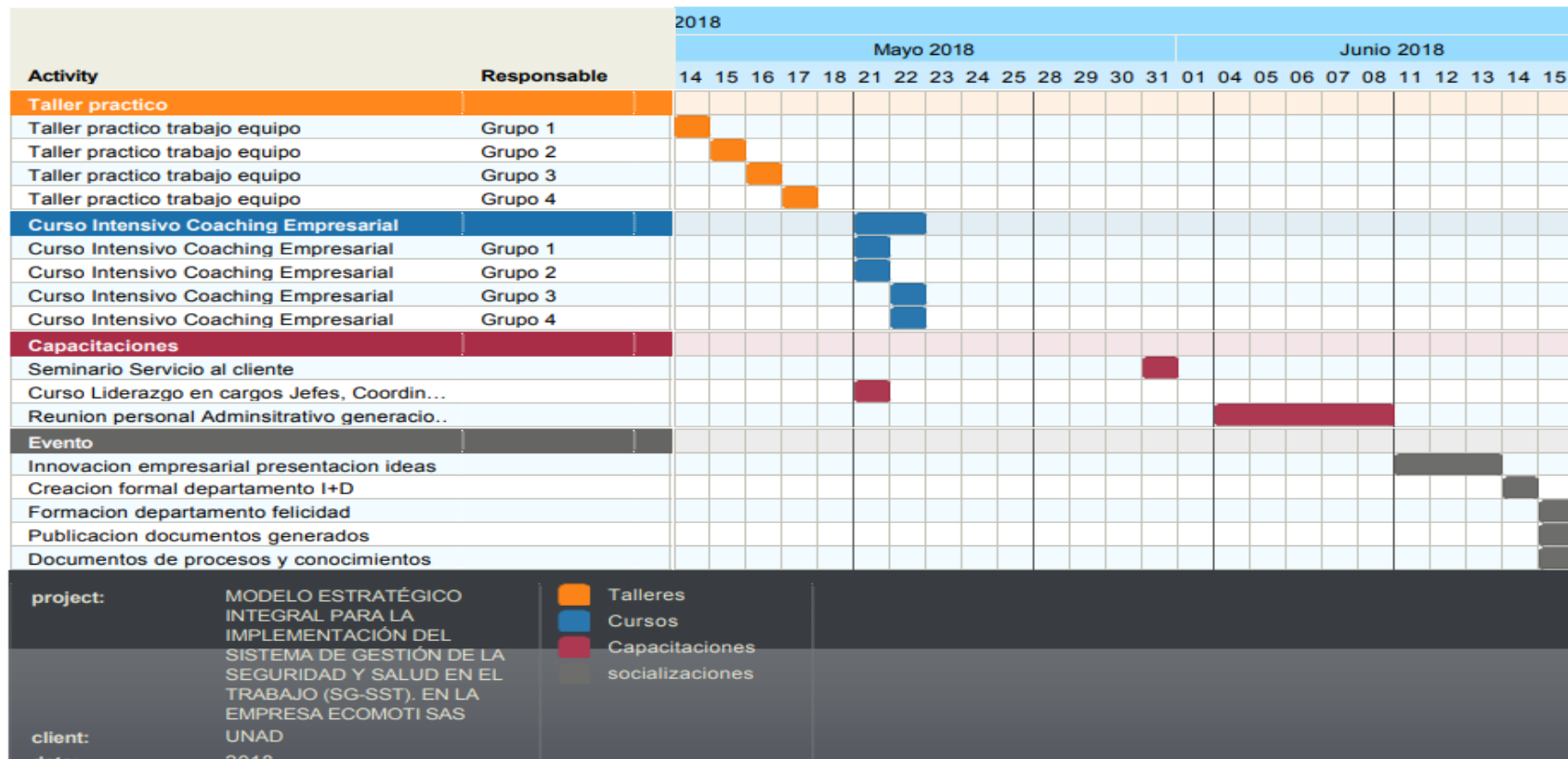


Tabla 7: diagrama de Gantt Autor. Yuly Manrique.



## CONCLUSIONES

La empresa Ecomoti S.A.S debe elaborar e implementar un Programa de Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo, para la concientización de los empleados en el cuidado de las posiciones en el puesto de trabajo, disminuir los riesgos y accidentes laborales como producto de la realización de sus trabajos de forma inadecuada y no segura. Es importante tener en cuenta la seguridad en el área de Salud Ocupacional.

Con este trabajo se pretende dar a conocer el diagnóstico y las recomendaciones a la Dirección de la empresa, haciendo especial énfasis en que no se cuenta con Programas de inducción y Programas de Salud Ocupacional, siendo herramientas vitales para la organización, las cuales una vez implementadas son beneficio directo para los colaboradores y se crearía la cultura de la prevención de riesgos laborales.

Como se evidenció, es necesario ante todo promover la prevención, de esta manera, se estará ejerciendo una actividad que evitará daños tanto al trabajador como a la organización; si se adopta un papel preventivo, se evitará incurrir en un desgaste emocional, físico y aun psicológico al trabajador, lo cual redundará en un buen clima de trabajo y apoyará un mejor desempeño.

Este diplomado nos sirvió para formarnos con los conceptos y procesos básicos alrededor de salud y seguridad en el trabajo, componentes importantes para promover desempeño eficiente del personal, mejorar la eficiencia organizacional y crear las condiciones indispensables para la identificación y formación de competencias para lograr los objetivos institucionales y así como futuros profesionales poder brindar



herramientas necesarias para la gestión integral del talento Humano en cualquier tipo de organización de acuerdo a las nuevas tendencias en el área.

El mejoramiento continuo del SG-SST, debe considerarse como la esencia o el objeto de la empresa ECOMOTI SAS. La búsqueda permanente de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Calidad y Excelencia (2016) [Blog]. La seguridad y salud en el trabajo en el mundo, recuperado de: <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-114.
- González González, N. A. (2009). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS SA* (Bachelor's thesis, Facultad de Ingeniería).
- Herrera, J. (2008). *La Investigación Cualitativa* Recuperado de: <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Historia de la medicina Org. Biografía Bernardino Ramazzini. Recuperado de: <https://www.historiadelamedicina.org/ramazzini.html>
- Monte, P. R. G. (2013). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*, (100), 68-83.
- Muñoz, O. H. R., Ordóñez, G. A., & Vargas, C. A. P. (2015). Gerencia integral desde la perspectiva de un modelo de planeación estratégica. *Gestión & Desarrollo*, 9(1), 51-78.

Positiva Compañía Seguros. **2014**. Guía para la elaboración del SG-SST. Calidad y Excelencia (2016) [Blog]. La seguridad y salud en el trabajo en el mundo, recuperado de: <https://www.isotools.org/2016/04/20/seguridad-salud-trabajo-mundo/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – República de Colombia.(2017) Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decr>

Reportero Industrial (2014). Historia de la seguridad Industrial. Recuperado de: <http://www.reporteroindustrial.com/temas/Historia-de-la-Seguridad-Industrial+97385>

Taylor, S. y Bogdan R.C. (1989). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Barcelona. Recuperado de: [https://iessb.files.wordpress.com/2015/07/05\\_taylor\\_mc3a9todos.pdf](https://iessb.files.wordpress.com/2015/07/05_taylor_mc3a9todos.pdf)

UNAD (2012). Estatuto de Investigación, Bogotá. D. C. Recuperado de <https://academia.unad.edu.co/images/investigacion/Acuerdo%20024%20Abril%2017%20de%202012.pdf>